

# IMPLEMENTASI MANAJEMEN STRATEGIK DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU PADA SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN NEGERI 3 LHOKSEUMAWE

Nurmasyitah<sup>1</sup>, Murniati AR<sup>2</sup>, Nasir Usman<sup>3</sup>

<sup>1</sup>) Magister Administrasi Pendidikan, Pascasarjana Universitas Syiah Kuala Banda Aceh

<sup>2,3</sup>) Prodi Magister Administrasi Pendidikan Universitas Syiah Kuala, Darussalam, Banda Aceh 23111.

email: [nurmasyitah.smkn@yahoo.co.id](mailto:nurmasyitah.smkn@yahoo.co.id)

**Abstract:** *This study aims to determine the procedure of improvement of teacher performance, teacher performance improvemens in the implementation of strategic management, strategy and principals in improving teacher performance. To achieve these objectives, this study uses descriptive qualitative approach. Data was collected through interviews, observation and documentation. The procedure of data analysis is data reduction, data display, and verification. While the subject of research is principals, vice-principals, and teachers. The results showed that:(1) The procedure improved performance carried out in accordance with the teachers' work rules in Aceh; (2) Improving the teachers performance in the implementation of strategic management is done in stages and follow the development of the situation as desired by the state management and time; and (3) The principal obstacle in the performance improvement teacher strategy include not involve efforts aimed at transforming strategic objectives into action in the form of the organization of the school program, so that the form of the implementation of educational programs take place with less supervision.*

**Keywords:** *Strategic Management, and Teacher Performance.*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui prosedur peningkatan kinerja guru, peningkatan kinerja guru dalam implementasi manajemen strategik, dan strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Untuk mencapai tujuan tersebut, penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Prosedur analisis data adalah reduksi data, display data, dan verifikasi. Sedangkan subjek penelitian adalah ketua komite sekolah, kepala sekolah, wakil kepala sekolah, dan guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Prosedur peningkatan kinerja guru dilakukan sesuai dengan aturan kerja sebagaimana tercantum dalam aturan pengelolaan pendidikan; (2) Peningkatan kinerja guru dalam implementasi manajemen strategik dilakukan secara bertahap dan mengikuti situasi perkembangan manajemen sebagaimana diinginkan oleh keadaan dan waktu; dan (3) Hambatan kepala sekolah dalam strategi peningkatan kinerja guru di SMK Negeri 3 Lhokseumawe antara lain kurang melibatkan upaya-upaya yang bertujuan mentransformasi tujuan strategik ke dalam aksi dalam bentuk penyelenggaraan program sekolah, sehingga bentuk pelaksanaan program pendidikan berlangsung secara dengan kurang pengawasan.

**Kata kunci :** Manajemen Stratejik, dan Kinerja Guru.

## PENDAHULUAN

Para guru personil sekolah akan mempunyai kinerja yang baik apabila kepala sekolah mampu menerapkan kepemimpinannya secara efektif. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja guru, perlu diperhatikan

aspek kepemimpinan yang diterapkan di sekolah. Mengingat mutu pendidikan masih menjadi sorotan publik dan masih lemahnya kemajuan pendidikan di Indonesia khususnya pendidikan dasar. Beberapa kelemahan itu menurut Danim dan Suparno (2009:153) antara

lain: (a) sistem organisasi yang kompleks pada tingkat pendidikan dasar, (b) manajemen yang terlalu sentralistik pada tingkat SMP, (c) kakunya proses pembiayaan pendidikan pada tingkat SMP, dan (e) manajemen yang tidak efektif pada tingkat sekolah.

Selanjutnya, Tilaar (2008:21) mengemukakan bahwa krisis pendidikan yang dihadapi bangsa Indonesia dewasa ini berkisar pada krisis manajemen, di mana manajemen pendidikan merupakan mobilisasi segala sumber daya pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan yang ditetapkan.

Persaingan pendidikan di era globalisasi, dapat ditandai dengan perkembangan yang semakin cepat dalam segala bidang, begitu pula dalam kegiatan pendidikan. Globalisasi sangat mempengaruhi perkembangan pendidikan di Indonesia sehingga diperlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas. Pemerintah Indonesia dalam upaya meningkatkan pendidikan, tidak henti-hentinya melakukan berbagai kegiatan dan menyediakan fasilitas pendukung termasuk memberlakukannya Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen.

Salah satu amanat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 tersebut kemudian diatur lebih lanjut dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang memiliki visi terwujudnya sistem pendidikan sebagai pranata sosial yang kuat dan berwibawa untuk memberdayakan semua warga negara Indonesia berkembang menjadi manusia yang

berkualitas sehingga mampu dan proaktif menjawab tantangan zaman yang selalu berubah.

### **KAJIAN KEPUSTAKAAN** **Konsep Manajemen Strategik**

Manajemen strategik merupakan rangkaian dua kata yang terdiri dari kata “manajemen” dan “strategi”, di mana masing-masing kata tersebut memiliki pengertian tersendiri, dan setelah dirangkai menjadi satu pemahaman secara terminologi. Murniati (2008:74) mengatakan bahwa manajemen strategik merupakan kegiatan yang harus diselesaikan oleh manajemen puncak bersama personil secara terus menerus, dan merupakan siklus yang mampu melahirkan keputusan untuk memenuhi relevansi kebutuhan organisasi dengan kebutuhan lingkungan.

Deskripsi di atas menjelaskan bahwa manajemen strategik merupakan manajemen yang berkaitan dengan upaya memutuskan persoalan strategi, perencanaan, dan bagaimana strategi tersebut dapat dilaksanakan dalam wujud implementatif.

Dari deskripsi tersebut jelaslah bahwa suatu organisasi hendaknya mampu mengimplementasikan konsep-konsep manajemen strategik dalam lingkungan pendidikan dan pembelajaran. Karena pada hakekatnya manajemen strategik bertujuan agar organisasi memiliki produktivitas yang tinggi sehingga tujuan organisasi tercapai secara efektif.

### **Implementasi strategi organisasi sekolah**

Implementasai strategi dalam manajemen melibatkan upaya besar yang bertujuan mentransformasikan tujuan strategik kedalam aksi yaitu penyelenggaraan program sekolah. Betapapun hebatnya suatu strategik apabila tidak diimplementasikan dengan baik tentu saja strategi itu tidak akan bermakna dalam lingkungan organisasi pendidikan.

Oleh karena itu, kemampuan kepala sekolah dan personal sekolah lainnya implementasi suatu strategi dalam manajemen pendidikan merupakan hal yang sangat penting dalam kaitannya dengan *skill* kepala sekolah sebagai seorang pemimpin dan guru sebagai tenaga profesional yang bertanggung jawab terhadap kemajuan belajar peserta didik.

#### **Analisis SWOT secara cermat dan akurat**

Analisis SWOT dapat saja digunakan oleh setiap komponen organisasi termasuk juga organisasi pendidikan untuk mempermudah evaluasi dan pencapaian kinerja organisasi selama dalam satu periode tertentu. Menurut Fattah (2011:54-55) analisis SWOT adalah suatu pendekatan untuk melihat kekuatan dan kelemahan peluang dan ancaman di dalam sekolah. Dengan demikian, dapatlah dipahami bahwa analisis SWOT adalah salah satu tahap dalam manajemen strategik yang merupakan pendekatan analisis lingkungan.

Selanjutnya untuk menganalisis perkembangan lingkungan organisasi, dalam hal ini Fattah (2011:67) mengemukakan bahwa terdapat dua unsur yang dapat digunakan dalam implementasi manajemen strategik yaitu: (a) analisis lingkungan eksternal dan (b) analisis

lingkungan internal organisasi. Uraian lebih lanjut, berikut ini dapat penulis jelaskan secara rinci sebagai berikut:

#### **Analisis lingkungan eksternal**

Analisis lingkungan eksternal merupakan pengetahuan tentang suasana pergerakan yang terjadi dari luar organisasi. Kegiatan tersebut meliputi identifikasi dan evaluasi aspek-aspek social kemasyarakatan, budaya, politis, ekonomis dan teknologi serta kecenderungan yang akan terpengaruh terhadap organisasi.

#### **Analisis lingkungan internal**

Analisis lingkungan internal terdiri dari penentu persepsi atas segala kekuatan (*strengths*) dan kelemahan (*weaknesses*) yang dimiliki organisasi. Suatu organisasi harus mengambil manfaat dari kekuatannya secara optimal dan berusaha untuk mengatasi kelemahannya agar terhindar dari kerugian baik waktu pelaksanaan kegiatan maupun dalam penyusunan anggaran kegiatan.

#### **Kinerja Guru dalam Peningkatan Program Pendidikan**

Dalam percakapan sehari-hari, sering kita mendengar orang yang menyebutkan kinerja. Bagi pemula istilah ini sangat membingungkan, di samping tidak mengerti, istilah ini juga mungkin merupakan istilah yang baru saja didengar, meskipun demikian, sejumlah orang mengaitkan kinerja tersebut dengan pekerjaan seseorang. Sebelum menjelaskan kinerja kepala sekolah, terlebih dahulu penulis akan menjelaskan beberapa pengertian kinerja dalam pandangan para ahli pendidikan.

Suhardiman (2012:26), menjelaskan bahwa kinerja atau prestasi kerja merupakan terjemahan dari kata *performance* dalam bahasa Inggris. Kinerja erat kaitannya dengan prestasi kerja yang dicapai seseorang atau lembaga dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu, kinerja ada hubungannya dengan dengan pencapaian organisasi. Jika tujuan organisasi tercapai dengan baik, maka dapat dikatakan bahwa kinerja dari suatu organisasi tersebut baik. Sebaliknya, jika tujuan organisasi tidak tercapai dengan baik, maka kinerja organisasi tersebut kurang baik.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif, yaitu mendeskripsikan dan menganalisis tentang implementasi manajemen strategik dalam meningkatkan kinerja guru pada SMK Negeri 3 Lhokseumawe. Pendekatan yang digunakan melalui pendekatan kualitatif. Peneliti dapat mengidentifikasi fakta-fakta atau peristiwa tersebut sebagai variabel yang dipengaruhi dan melakukan penyelidikan terhadap variabel-variabel yang mempengaruhi. Sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.

Dalam tinjauan Nazir (2011:54), disebutkan bahwa metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status kelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan dari deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran

atau lukisan secara sistematis faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki. Dari deskripsi di atas jelaslah bahwa melalui pendekatan deskriptif kualitatif peneliti secara komprehensif mengkaji terhadap fenomena-fenomena dan kejadian yang terjadi di lokasi penelitian sesuai dengan fokus permasalahan yang telah ditentukan.

Pada hakekatnya penelitian kualitatif berusaha mengamati orang dalam lingkungannya secara berinteraksi dengan mereka, berusaha memahami bahasa dan tafsiran mereka tentang dunia sekitarnya, memahami fenomena dari perspektif partisipan dengan cara membangun suatu gambaran kompleks dan holistik melalui deskripsi-deskripsi rinci tentang berbagai perspektif informan atau partisipan.

Adapun aktivitas peneliti di sini berusaha menggambarkan konteks penelitian secara interaktif, memaparkan berbagai perspektif informan mengenai fenomena, dan secara kontinue menggali, mencari dan menganalisis data fenomena yang diteliti selama di lapangan dan penelitian ini tidak bermaksud untuk menguji teori, hanya diarahkan pada pemahaman tentang implementasi manajemen strategik dalam meningkatkan kinerja guru pada SMK Negeri 3 Lhokseumawe.

Dalam menemukan data yang benar, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan studi dokumentasi. Selanjutnya untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan sejak awal

penelitian sampai akhir penelitian menggunakan teknik reduksi data, penyajian data dan kesimpulan.

## **HASIL PEMBAHASAN**

Dalam pembahasan hasil penelitian ini akan diupayakan untuk menginterpretasikan hasil temuan penelitian di lapangan yang telah diperoleh. Selanjutnya secara sistematis pembahasan hasil penelitian ini akan dipaparkan sebagai berikut:

### **Prosedur Peningkatan Kinerja Guru di SMK Negeri 3 Lhokseumawe**

Hasil penelitian membuktikan bahwa prosedur peningkatan kinerja guru di SMK Negeri 3 Lhokseumawe dilakukan sesuai dengan aturan kerja. Selain itu, untuk mengetahui situasi prosedur peningkatan kinerja guru di SMK Negeri 3 Lhokseumawe dapat ditinjau dari beberapa aspek berikut:

### **Tugas dan tanggungjawab guru dalam pembelajaran**

Hasil penelitian membuktikan bahwa prosedur peningkatan kinerja guru di SMK Negeri 3 Lhokseumawe ditinjau dari tugas dan tanggungjawab guru dalam pembelajaran sudah menunjukkan kinerja yang baik. Memang kebanyakan orang masih menganggap enteng dan mudah terhadap profesi mendidik. Kebanyakan orang tua mendidik anak-anaknya hanya berdasarkan pengalaman-pengalaman praktisnya saja.

Dalam paparan Purwanto (2007:4) mengemukakan bahwa beberapa para ahli yang mengumpakan pekerjaan mendidik itu sama halnya dengan pekerjaan tukang kebun yang

memelihara tanaman-tanamannya. Si tukang kebun meletakkan atau menanam bibit tanaman itu di tempat yang telah digemburkan. Tanaman itu tumbuh sendiri, ada yang kurus, ada yang subur, ada yang lekas tinggi dan berbuah, tetapi ada pula yang pendek dan tidak berbuah, bahkan ada pula yang tidak tumbuh atau mati. Si tukang kebun tidak dapat memaksa tanaman itu agar lekas tinggi dan berbuah, umpamanya dengan menarik-narik batangnya batangnya setiap pagi atau menguakkan kuncup bunganya agar lekas mekar.

Tanaman itu tumbuh dengan sendirinya oleh kekuatan dari dalam dan kecepatan tumbuhnya pun berbeda-beda pada setiap tanaman. Si tukang kebun hanya dapat mempengaruhi pertumbuhan tanaman itu dari luar, umpamanya dengan menyiraminya setiap pagi, memberi pupuk, menyemprot, membuang ulatnya, dan membersihkan tanaman itu, dan bila perlu memindahkan tanaman itu ke tempat lain yang lebih subur.

Deskripsi di atas merupakan tamsilan yang sangat menggigit bila kita ingin memahaminya secara mendalam. Perbandingan tersebut sama halnya dengan posisi seorang pendidik terhadap siswa.

### **Produktivitas pembelajaran**

Hasil penelitian membuktikan bahwa prosedur peningkatan kinerja guru di SMK Negeri 3 Lhokseumawe ditinjau dari produktivitas pembelajaran sudah memperoleh hasil yang maksimal dari pembelajaran yang diajarkan dari keseluruhan total mata pelajaran yang terdapat di lingkungan SMK Negeri 3

Lhokseumawe. Sebagaimana telah penulis kemukakan di atas, produktivitas erat kaitannya dengan kinerja yang telah dihasilkan oleh seorang guru. Kinerja guru dapat berupa penampilan mengajar perorangan maupun kelompok.

Dengan kata lain, kinerja adalah perbandingan antara keluaran (*output*) yang dicapai dengan masukan (*input*) yang diberikan. Prawirosentono (Suhardiman, 2012:34) mengatakan bahwa kinerja seorang guru akan baik jika guru tersebut memiliki keahlian yang tinggi, kesediaan untuk bekerja, adanya imbalan/upah yang layak dan mempunyai harapan masa depan.

#### **Motivasi kerja guru**

Hasil penelitian membuktikan bahwa prosedur peningkatan kinerja guru di SMK Negeri 3 Lhokseumawe ditinjau dari motivasi kerja guru menunjukkan gairah kerja yang baik dan semua bidang pekerjaan dilakukan secara bersama-sama. Motivasi kerja guru dapat dilihat melalui sikap dan situasi mengajar yang kondusif, karena hal ini akan berhubungan dengan pencapaian prestasi kerja atau kinerja guru dalam memberikan pelayanan kepada peserta didik.

Realitanya, kompetensi guru berbeda-beda, kemampuan tersebut diperoleh dari kecerdasan ataupun bakat mengajar. Adapun motivasi kerja guru terbentuk dari sikap guru dalam menghadapi situasi kerja di sekolah. Usman (2012:75), menyebutkan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu indikator keberhasilan seseorang dalam melaksanakan

sesuatu kegiatan atau pekerjaan. Dengan motivasi yang dimiliki seseorang dapat membentuk sikap dan nilai terhadap pekerjaan. motivasi memiliki peranan penting dalam menciptakan kinerja yang tinggi di kalangan karyawan atau anggota organisasi.

#### **Komponen penilaian kinerja (*input*, proses, dan *output*)**

Hasil penelitian membuktikan bahwa prosedur peningkatan kinerja guru di SMK Negeri 3 Lhokseumawe ditinjau dari komponen penilaian kinerja yang mencakup *input*, proses, dan *output* mengacu pada perundang-undangan dan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang telah ditetapkan dalam komponen penilaian kinerja dan analisis beban kerja guru dan karyawan.

Menilai komponen-komponen kinerja kepala sekolah juga memiliki hal yang sama, antara lain terdapat tiga komponen penting yang menjadi penilaian terhadap kinerja kepala sekolah, yaitu penilaian input, penilaian proses, dan penilaian output (Suhardiman, 2012:66).

#### **Peningkatan mutu peserta didik**

Hasil penelitian membuktikan bahwa prosedur peningkatan kinerja guru di SMK Negeri 3 Lhokseumawe ditinjau dari peningkatan mutu peserta didik dilakukan dengan memperbanyak tugas-tugas dan latihan yang bersifat mendidik kepada siswa sehingga aktivitas pembelajaran berlangsung intens dalam lingkungan informal.

#### **Strategi Peningkatan Kinerja Guru SMK Negeri 3 Lhokseumawe dalam Implementasi Manajemen Strategik**

Hasil penelitian membuktikan bahwa strategi peningkatan kinerja guru SMK Negeri 3 Lhokseumawe dalam implementasi manajemen strategik dilakukan secara bertahap dan mengikuti situasi perkembangan manajemen sebagaimana diinginkan oleh keadaan dan waktu.

Adapun implementasi manajemen strategik dalam meluruskan struktur organisasi dilakukan secara seksama dengan melibatkan guru dan karyawan untuk mendeskripsikan bidang dan rincian kerja, sehingga tidak menimbulkan ketegangan kerja dalam lingkungan sekolah.

Dari pernyataan tersebut di atas, Usman (2013:234), menyebutkan bahwa keberhasilan suatu organisasi dalam memberikan pelayanan sangat ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya, yaitu: (a) kareakteristik organisasi, (b) karakteristik lingkungan, (c) karakteristik pegawai, dan (d) kebijakan dan praktik manajemen, dan juga sangat didukung oleh visi dan misi kepemimpinan yang efektif, badan pengurus yang dinamis, dan program pengembangan yang berbobot.

Dalam manajemen suatu organisasi perlu adanya pembagian tugas dan fungsi dari masing-masing pihak yang terlibat dalam kegiatan manajerial pada organisasi tersebut. Pembagian kerja dan pendelegasian wewenang tersebut merupakan salah satu tugas kepala sekolah sebagai manajer puncak. Kepala sekolah membina guru untuk melaksanakan tugas profesionalnya secara optimal. Kegiatan belajar mengajar di lingkungan lembaga

pendidikan dan pengajaran dikelola dengan mengoptimalkan sumber daya yang ada seperti sarana dan prasarana, sumber daya manusia, dana dan siswa. Adapun implementasi strategi organisasi sekolah pada SMK Negeri 3 Lhokseumawe meliputi;

*Pertama.* Tahap persiapan, dalam tahap ini mencakup: (a) menyampaikan informasi pada guru, staf administrasi dan orang tua siswa, (b) menyusun tim pengembang; yang terdiri dari guru, kepala sekolah dan juga pakar, (c) melatih tim evaluasi sekolah, (d) menentukan fokus; aspek yang akan dievaluasi berikut indikatornya masing-masing, menentukan secara random subjek sumber informasi dan sample responden.

*Kedua.* Tahap implementasi, tahapan ini meliputi: (a) pengumpulan informasi, (b) pengolahan informasi, (c) penyusunan draft (buram) laporan dan rekomendasi, (d) penyampaian laporan dan rekomendasi.

*Ketiga.* Tahap lanjut, tahapan ini meliputi: (a) kepala sekolah, guru, dan orang tua siswa mempelajari hasil evaluasi, (b) menyusun skala prioritas, (c) menetapkan sasaran dan target sekolah, dan (d) menyusun program kerja untuk meningkatkan mutu sekolah. Keberadaan sekolah bukanlah merupakan suatu sistem mekanik, di mana jika ada masalah maka bagian-bagian tertentu dapat diganti agar sistem berfungsi dengan baik. Sekolah adalah suatu sistem organik atau sistem manusiawi di mana hubungan kekerabatan antara individu yang terlibat merupakan kunci berfungsinya sistem.

Dalam melaksanakan fungsi manajemen pendidikan, kepala sekolah banyak berhubungan dengan guru, pegawai, tata usaha dan siswa yang satu sama lain yang memiliki karakteristik yang berbeda-beda, untuk itu kepala sekolah harus dapat membimbing dan menggerakkan sesuai dengan potensi yang ada di tempat. Depdiknas (2007:4) menjelaskan bahwa proses pengelolaan sekolah mencakup empat tahap yaitu perencanaan, mengorganisasikan, pengarahan, dan pengawasan.

Berdasarkan keempat tahap proses pengelolaan sekolah tersebut maka kepala sekolah harus membuat suatu: (a) perencanaan sekolah yang diasuh sesuai dengan visi dan misi sekolah, (b) kepala sekolah harus dapat memfungsikan dan mengorganisasikan atau mengelompokkan berbagai kegiatan yang ada di sekolah, (c) kepala sekolah harus dapat menggerakkan seluruh orang yang terkait untuk bersama-sama melaksanakan tugasnya masing-masing, dan (d) kepala sekolah harus dapat mengendalikan dan melaksanakan inspeksi pelaksanaan kegiatan tersebut, sehingga mendapat sasaran yang efektif dan efisien.

### **Hambatan Kepala Sekolah dalam Strategi Peningkatan Kinerja Guru di SMK Negeri 3 Lhokseumawe**

Hasil penelitian membuktikan bahwa hambatan kepala sekolah dalam strategi peningkatan kinerja guru di SMK Negeri 3 Lhokseumawe kurang melibatkan upaya-upaya yang bertujuan mentransformasi tujuan strategik ke dalam aksi yaitu penyelenggaraan program sekolah.

Oleh karena itu, kemampuan kepala sekolah dan personil sekolah lainnya mengimplementasikan suatu strategi dalam manajemen sekolah merupakan hal yang sangat penting dalam kaitannya dengan *skill* kepala sekolah sebagai seorang pemimpin dan guru sebagai tenaga profesional yang bertanggungjawab terhadap kemajuan belajar peserta didik. Kepala sekolah sebagai manajer pendidikan harus memahami perannya dengan baik. Dalam suatu organisasi yang modern memiliki tingkatan-tingkatannya masing-masing.

Di mana setiap tingkatan tersebut juga memiliki fungsinya masing-masing. Yang harus diingat bahwa posisi manajer sudah jauh lebih kompleks dibandingkan karyawan jika kita ingin menempatkan kapabilitas dan kompetensinya dalam mengambil keputusan. Sudah barang tentu setiap manajer diharuskan untuk memahami konsep manajemen secara baik dan sempurna, dengan tujuan bahwa pekerjaan yang sedang dilakukan oleh manajer tersebut dapat melaksanakan secara sistematis dan terukur dan berkualitas.

Oleh karena itu, Danim dan Danim (2011:13), mengatakan bahwa bukan tidak mungkin banyak pemangku kepentingan memandang administrasi itu penting ketika mengalami kemacetan untuk aneka urusan. Ketika semua berjalan lancar, banyak orang lupa akan esensi dan eksistensi administrasi atau tata laksana sekolah. Menurut pandangan Sahertian dan Mataheru (Wahyudi, 2012:99), menyebutkan bahwa tujuan supervisi



sebenarnya adalah untuk memperkembangkan situasi belajar dan mengajar yang lebih baik. Yang dimaksud dengan situasi belajar mengajar di sini ialah situasi di mana terjadi proses interaksi antara guru dengan siswa dalam usaha mencapai tujuan belajar yang ditentukan. Usaha ke arah perbaikan pembelajaran tersebut ditujukan kepada pencapaian tujuan akhir pendidikan yaitu pembentukan pribadi anak yang mandiri, disiplin, dan bertanggungjawab dalam segala hal.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Dari pembahasan di atas, dapat penulis simpulkan beberapa hal, yaitu:

1. Prosedur peningkatan kinerja guru di SMK Negeri 3 Lhokseumawe dilakukan sesuai dengan aturan kerja sebagaimana tercantum dalam aturan pengelolaan pendidikan yang diikuti oleh seluruh kabupaten/kota di Aceh.
2. Strategi peningkatan kinerja guru SMK Negeri 3 Lhokseumawe dalam implementasi manajemen strategik dilakukan secara bertahap dan mengikuti situasi perkembangan manajemen sebagaimana diinginkan oleh keadaan dan waktu.
3. Hambatan kepala sekolah dalam strategi peningkatan kinerja guru di SMK Negeri 3 Lhokseumawe antara lain kurang melibatkan upaya-upaya yang bertujuan mentransformasi tujuan strategik ke dalam aksi dalam bentuk penyelenggaraan program sekolah, sehingga bentuk

pelaksanaan program pendidikan berlangsung secara dengan kurang pengawasan.

### **Saran-Saran**

Adapun saran-saran yang diajukan terkait pembahasan yang terkait dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepala sekolah hendaknya dapat meningkatkan kinerjanya untuk melakukan promosi sekolah ke masyarakat luas agar jumlah partisipasi belajar siswa akan mengalami peningkatan di tahun anggaran berikutnya. Begitu pula halnya guru, dan pegawai administrasi agar dapat meningkatkan kerjasama yang baik antara komponen pengelolaan sekolah dengan pengurus komite sekolah.
2. Kepala sekolah hendaknya mengaktifkan kembali pengurus komite sekolah beserta jajarannya supaya dapat memperluas jaringan dengan jenis satuan pendidikan lainnya terkait dengan anggaran pendidikan untuk dapat mengimplementasikan berbagai program kerja sekolah dan program kerja komite sekolah. Begitu pula halnya dengan kepala sekolah beserta komponen pengelola sekolah agar dapat meningkatkan koordinasinya dengan komite sekolah dalam rangka menyelesaikan permasalahan anggaran pendidikan yang sedang dihadapi sekolah.
3. Guru dan karyawan sekolah hendaknya melanjutkan pendidikan ke jenjang berikutnya agar memperoleh wawasan dan pengalaman yang menarik tentang program-program pendidikan terbaru.

## DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Danim, Sudarwan dan Suparno. (2009). *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah: Visi dan Strategi Sukses Era Teknologi, Situasi Krisis, dan Internasionalisasi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Danim, Sudarwan dan Danim, Yunan, (2011). *Administrasi Sekolah dan Manajemen Kelas: Strategi Membangun Disiplin Kelas dan Suasana Edukatif di Sekolah*, Bandung: Pustaka Setia.
- Depdiknas, (2007). *Panduan Manajemen Sekolah*. Jakarta: Dirjen Dikdasmen.
- Engkoswara, (2007). *Dasar-Dasar Administrasi Pendidikan*, Jakarta: Dirjen Dikti P2LPTK.
- Fattah, Nanang. (2011). *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: Andira.
- Iriantara, Yosol, (2007). *Manajemen Strategis Public Relation*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Murniati, AR, (2008). *Manajemen Strategik: Peran Kepala Sekolah dalam Pemberdayaan*, Bandung: Cipta Pustaka.
- Nazir, (2011). *Metode Penelitian*, Bogor: Ghalia Indonesia.
- Purwanto, Ngalim, (2007), *Ilmu Pendidikan Teoretis dan Praktis*, Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Sagala, Syaiful, (2011). *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan: Pembuka Ruang Kreativitas, inovasi dan Pemberdayaan Potensi Sekolah dalam Sistem Otonomi Sekolah*, Bandung: Alfabeta.
- Suhardiman, Budi, (2012). *Studi Pengembangan Kepala Sekolah Konsep dan Aplikasi*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Tilaar, H.A.R, (2008). *Standar Pendidikan Nasional: Suatu Tinjauan Kritis*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Usman, Husaini, (2013). *Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Usman, Nasir, (2012). *Manajemen Peningkatan Mutu Kinerja Guru: Konsep, Teori, dan Model*, Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Wahyudi, (2012). *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran (Learning Organization)*, Bandung: Alfabeta.